

PÁGINA 5 FATO EM ANÁLISE

SOLUÇÃO PARA DEMISSÕES COLETIVAS EM DECORRÊNCIA DO USO DE ROBÔS REQUER CONTRIBUIÇÃO DE ESTADO, SINDICATOS E JUDICIÁRIO

PÁGINA 8 VISÃO

OS AVANÇOS TECNOLÓGICO E DA LONGEVIDADE E A NECESSIDADE DE EDUCAR JOVENS E IDOSOS PARA NOVA REALIDADE DO TRABALHO

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA COLOCA UMA NOVA QUESTÃO EM PAUTA

COMO FICAM A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E O FUTURO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
COM A SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADORES POR ROBÔS?



BREVE HISTÓRICO

COM USO CRESCENTE DE ROBÔS,
DESEMPREGO AUMENTARÁ

AS PERSPECTIVAS SÃO IMPRESSIONANTES. SEGUNDO PESQUISA DA UNIVERSIDADE DE OXFORD, ESTIMA-SE QUE, EM 20 ANOS, 50% DAS VAGAS DE EMPREGO DESAPARECERÃO NOS PAÍSES EM DESENVOLVIMENTO EM RAZÃO DA SUBSTITUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ROBÔS. NO BRASIL, ESTUDO DE UMA CONSULTORIA AMERICANA CHEGOU AO MESMO NÚMERO: METADE DOS POSTOS DE TRABALHO ESTÁ SUJEITA À APROPRIAÇÃO POR SISTEMAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL.

É FATO, NENHUMA OCUPAÇÃO ESTÁ IMUNE À ROBOTIZAÇÃO, E AS ANÁLISES DOS IMPACTOS DESSA TECNOLOGIA SOBRE AS ATIVIDADES PROFISSIONAIS SÃO CONTUNDENTES: AS OFERTAS DE POSTOS DE TRABALHO SERÃO REDUZIDAS, E DIVERSAS ATIVIDADES SUCUMBIRÃO. CRESCERÁ, POR CONSEQUENTE, A MASSA MUNDIAL DE DESEMPREGADOS.

POR ISSO, COLOCANDO DE LADO AS DISTOPIAS A RESPEITO DE UM SUPOSTO FUTURO DOMINADO POR ROBÔS, RESTA INEQUÍVOCA A NECESSIDADE DE REFLEXÃO ACURADA SOBRE OS VENTOS INFLADOS PELAS PROGRAMAÇÕES DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO, BEM COMO SEUS RESPECTIVOS REFLEXOS JURÍDICOS.

TRATA-SE, PORTANTO, DE UM TEMA MAIS DO QUE OPORTUNO. POR ISSO, FOI O ESCOLHIDO PARA A PRESENTE EDIÇÃO DO VEREDICTO.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
CONQUISTA ESPAÇO NAS MAIS
VARIADAS ÁREAS

Quando levantados os dilemas decorrentes do impulso colossal da tecnologia, reações negativas, como resistência ou indiferença, são recorrentes. A resistência às mudanças é a barreira de proteção ao desconhecido, cedendo com esclarecimentos sobre as novidades. A indiferença, no entanto, como mecanismo de bloqueio do novo, mostra-se ainda mais pernicioso, porque não abre espaço ao conhecimento, retardando reflexões e a tomada de medidas de contingências.

Exatamente por esse motivo, na era tecnológica, é salutar aos operadores do Direito refutar o descaso, trazendo à tona as ponderações sobre seus principais delineamentos. Em especial, a interferência da inteligência artificial sobre as relações trabalhistas reclama por atenção urgente. Vejamos.

No exterior, fábricas têm seus trabalhadores substituídos por robôs. Programas altamente eficazes prescindem corretores, analistas, contadores e advogados. Até a seara artística, que se cogitava reservada à peculiaridade da alma humana, foi alcançada por algoritmos, que detectam

padrões biológicos da emoção para a composição de obras.

Com efeito, tamanha é a velocidade da adoção da inteligência artificial nos meios de produção e circulação de bens e serviços que, em outros países, já se propõe a tributação sobre os robôs substitutos, para custear projetos de recolocação dos empregados dispensados.

Assim, no cenário engendrado pela inevitável globalização, é notório que a empregabilidade no Brasil poderá ser afetada pelo crescimento das tecnologias cognitivas na sobreposição aos trabalhadores.

No ordenamento jurídico pátrio há, entretanto, diretivas que apontam para os valores jurídicos que devem tangenciar as trilhas pacíficas de inflexão, na transição à mencionada evolução tecnológica.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, é enfática em seu artigo 23: “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

O artigo 1º da Constituição Federal do Brasil, por sua vez, enfatiza que *a dignidade da pessoa humana* (inciso III) é elemento do Estado Democrático de Direito, ao lado dos valores sociais do trabalho (inciso IV). No mesmo diapasão, seu artigo 6º insculpe petreamente: o trabalho é um *direito social fundamental*.

Ademais, o artigo 170 da Carta Magna registra que a ordem econômica será embasada, entre outros, *na valorização do trabalho humano, tendo, por fim, assegurar a todos existência digna*. Para tanto, são pilares dessa estrutura a *função social da propriedade* (inciso III) e a *busca do pleno emprego* (inciso VIII).

Infere-se, desse modo, que as regras afluentes da Constituição têm como objetivo maior o bem-estar do indivíduo, investido da qualidade de integrante da nação, como sujeito finalístico do Direito.

Rememorado esse conceito óbvio ululante, é de se notar que a legislação esparsa preconiza, integralmente, a harmonia com as diretrizes constitucionais citadas. E, com essa missão,

encontramos no princípio da *função social da empresa* inescapável concepção a permear as relações de emprego.

A Lei das Sociedades Anônimas (n.º 6.404/76), por exemplo, estabelece que o acionista controlador deve *usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social* (parágrafo único, artigo 116). No mesmo diploma, o artigo 154 prescreve que o administrador tem o dever de exercer as atribuições que lhes são cabidas, satisfeitas as exigências do bem público e da *função social da empresa*.

Já a Lei de Recuperação Judicial e Falência (n.º 11.101/2005), define como meta primordial a superação da crise do devedor para a manutenção, também, *do emprego dos trabalhadores*, promovendo a preservação da empresa e *sua função social*.

O artigo 27 da Lei das Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista (n.º 13.303/2016) igualmente dispõe que referidas empresas deverão *cumprir sua função social*, adotando práticas de responsabilidade social corporativa (artigo 27).

Como se vê, a legislação em vigor realça que o exercício empresarial, além de visar ao lucro, objetiva a criação e a manutenção de empregos, fazendo parte das necessidades do indivíduo que compõem a tal dignidade prevista na Constituição.

Aliás, além do aspecto individual do trabalhador, não se pode ignorar a importância do trabalho na geração de renda do País e respectiva movimentação do mercado de consumo. Os rendimentos do empregado movimentam a economia e interferem diretamente nos cálculos do Produto Interno Bruto (PIB) da Nação.

Por essa razão, por mais que o avanço tecnológico seja algo indubitavelmente positivo, a concorrência massiva de robôs com trabalhadores deve ser absorvida de forma planejada pelas sociedades.

Outrossim, se é verdade que as características da economia compartilhada podem ampliar o leque de atividades remuneradas, é manifesto que a adesão às benesses da inteligência artificial reduzirá drasticamente as tradicionais ocupações dos indivíduos. Será possível equilibrar essa equação?

A recente reforma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) certamente pode ser considerada bom começo para a modernização das relações trabalhistas. O regramento para o trabalho a distância e a criação de opções de modelos de contratação são indicativos convenientes de que, de certa maneira, as bases para as contratações do futuro estão postas.

A valorização do contrato como instrumento medular da relação também é benéfica no contexto de concorrência com máquinas. E a mitigação da premissa de hipossuficiência absoluta do empregado poderá ser fator favorável. Teoricamente, restaurar a proporcionalidade entre as partes devolve ao indivíduo as rédeas de sua prestação de serviços. Em tempos de disputas por vagas, que ninguém subestime seu poder criativo.

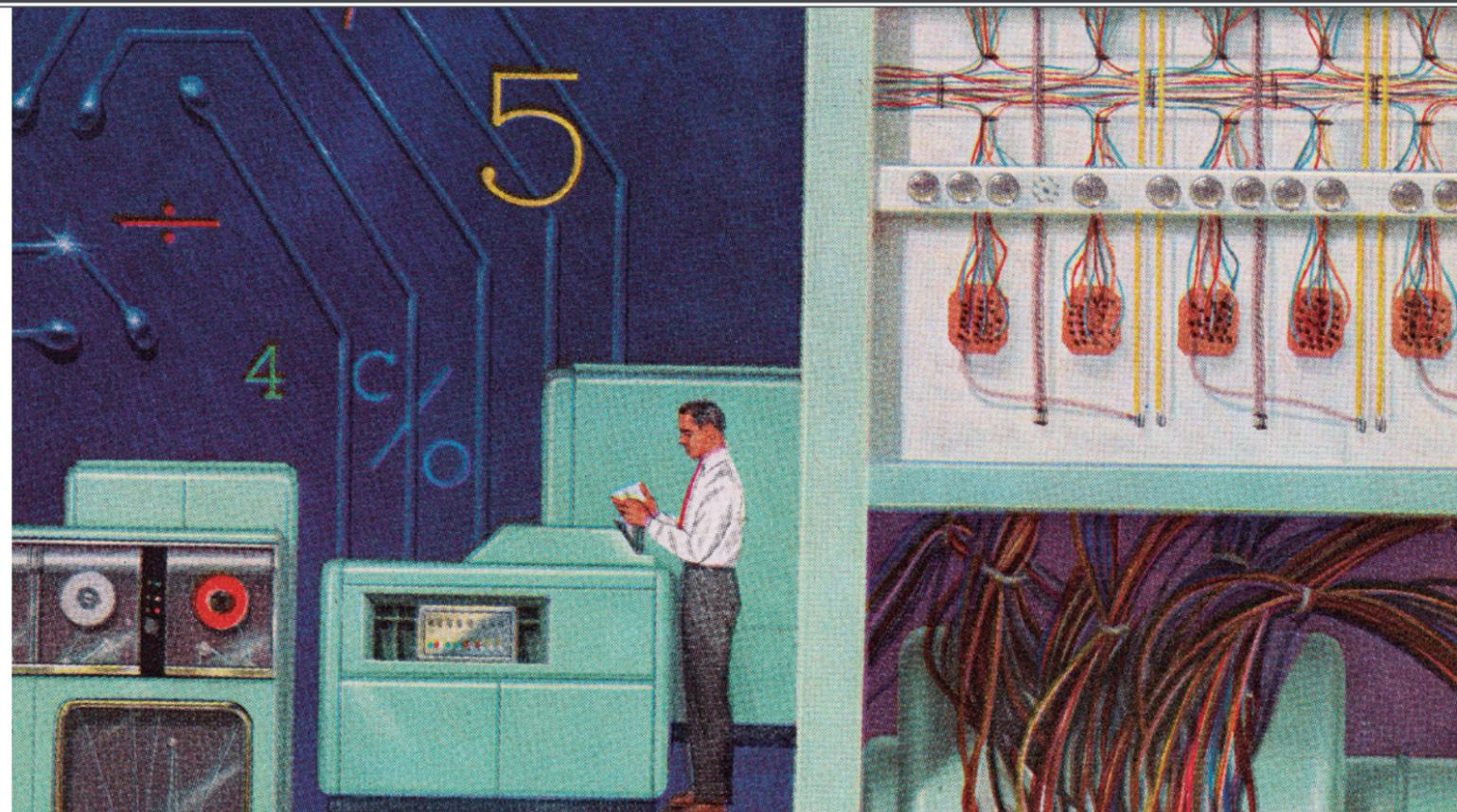
As advertências contra o mau uso do Judiciário, contempladas na revisão da CLT, são interessantes no novo panorama, primando-se pela segurança jurídica dos ajustes e punições em caso de má-fé. A possibilidade de utilização dos meios extrajudiciais de solução de conflitos, de forma sobressalente, é progresso compatível com as exigências vindouras.

Posto isso, outro aspecto deve ser frisado: notadamente, o advento da inteligência artificial não seria tão alarmante se detivéssemos estrutura educacional suficiente para direcionar as novas profissões, atendendo às demandas contemporâneas do mercado. Contudo, não é essa a realidade educacional verificada no Brasil. O despreparo gritante e a enorme parcela de trabalhadores ocupados em atividades de repetição são a fórmula certa para, em curto período, ver-se inaugurado o caos nas relações de trabalho.

Logo, por mais que o empresário não se esquive de cumprir sua função social, não se deve transferir a ele, exclusivamente, o ônus de proteção do emprego e educação do cidadão, que pertence ao Poder Público. O Marco Civil da Internet (Lei n.º 12.965/2014) consigna, inclusive, que a capacitação para o uso da tecnologia é *dever do Estado na prestação da educação*.

Ao Estado – bem pago e municiado para emoldurar os rumos do País – cabe organizar o ambiente das futuras relações do trabalho. Com ou sem robôs. E, afinal, quem torna a relação trabalhista onerosa?

Desta feita, concluiu-se que o momento vivido pelo Brasil não é apenas de restabelecimento da economia para a criação de vagas tradicionais. Considerando a abrangência da inteligência robótica, é preciso estudar opções para reinvenção das atividades, investindo-se na capacitação do trabalhador, entre outras medidas. Na inércia, a previsão é que a crise causada pela substituição dos trabalhadores se torne grave em prazo levanamente exíguo. [&]



SOLUÇÃO DO TEMA REQUER CONTRIBUIÇÃO DE TODOS

O PAPEL DE ESTADO, SINDICATOS E JUDICIÁRIO FRENTE À NOVA REALIDADE

Robô-pedreiro assenta mil tijolos por hora. Robô-vendedor atende clientes nas lojas. Robô rege orquestra em concerto na Itália. Robô tira sangue com maior índice de acerto que enfermeiros. Advogados, juizes e promotores são o próximo alvo da inteligência artificial.

As manchetes acima são verídicas, retiradas de incontáveis publicações da mídia nos últimos meses. O olhar descuidado sobre elas pode dar a impressão de que são ganhos tecnológicos isolados. Mas não são.

A revolução silente causada pelo progresso conjunto das técnicas de inteligência artificial, além da evidente eficiência, traz consigo a desnecessidade do trabalhador em diversas atividades. Embora

facilitar tarefas seja alvo histórico do homem, a exclusão profissional do indivíduo, como ocorreu com o trabalhador no campo, pode gerar migrações e outras consequências de difícil ponderação.

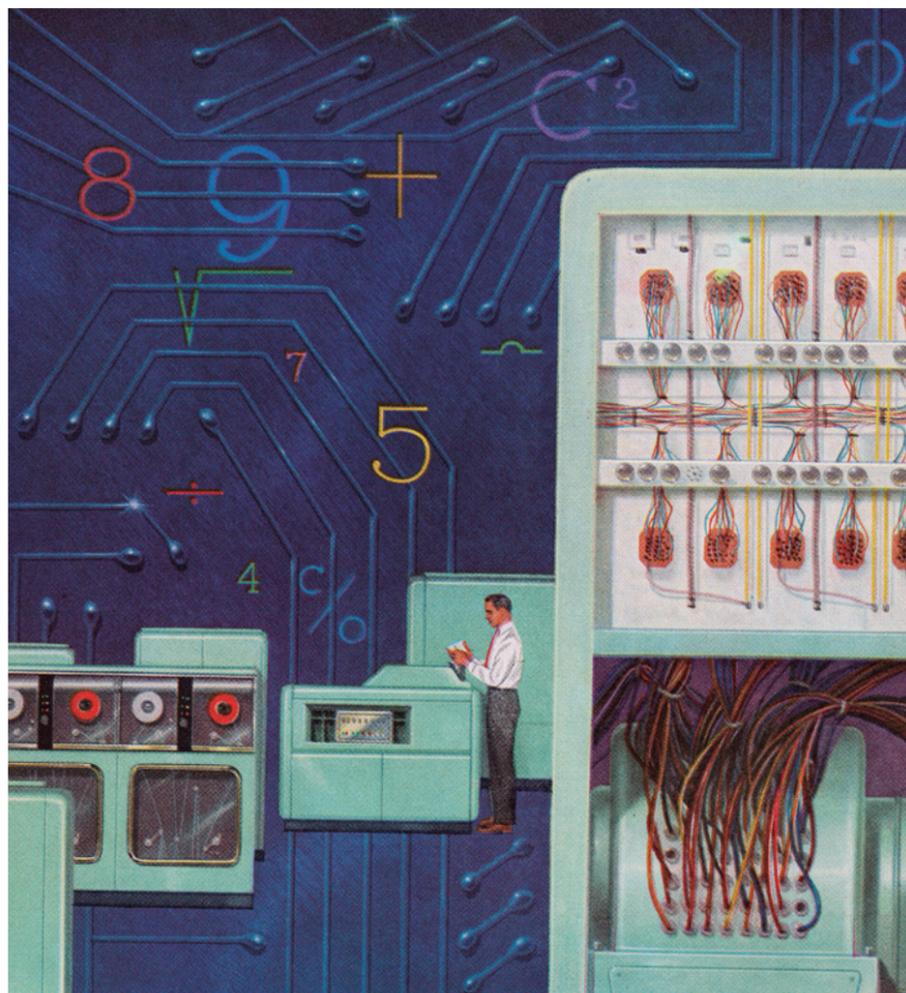
Ao empresário individualmente considerado, o princípio da função social da empresa delega novos desafios, que vão além do tradicional maniqueísmo de despesas *versus* receitas. Nessa esteira, o Poder Judiciário vem, de forma reiterada, reconhecendo certas prioridades ao analisar colisões entre direitos fundamentais.

A Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, que veda a dispensa discriminatória de empregado com doença grave, origina-se de julgados que, repetidamente, discorrem sobre a função social da empresa. Às vezes, aplicada independentemente da comprovação de ilícito. *Verbis:*

(...)4. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, igualmente, pelo princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição – embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa –, e pelo princípio da função social da propriedade, conforme art. 170, III, da Lei Maior. (...) 9. O arcabouço jurídico sedimentado em torno da matéria deve ser considerado, outrossim, sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como limitação negativa da autonomia privada, sob pena de ter esvaziado seu conteúdo deontológico. (...) 12. Mais que isso, é de se ponderar que o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o animus discriminatório da dispensa. (TST RR 105500-32.2008.5.04.0101).

Francamente, não se ignora a latente polêmica do posicionamento mencionado. No presente estudo, contudo, tal tese tem sua relevância na medida em que, talvez, seja norteadora na análise das prováveis dispensas em massa decorrentes da adoção dos sistemas em ascensão.

Então, questiona-se: o princípio da função social será bastante para obrigar a empresa a manter porcentual mínimo de trabalhadores “humanos” nas vagas? Deverão ser preservados da substituição robótica os indivíduos vulneráveis, não protegidos por estabilidade legal?



Mesmo não sendo o Brasil signatário da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (proteção contra a dispensa arbitrária), observa-se que os julgados que determinam a reintegração são recorrentes, por variados motivos. Por isso, fatidicamente, a proximidade da sucessão de trabalhadores por robôs impingirá viés deveras abstruso ao tema.

Até meados de 2017, prevalecia corrente jurisprudencial com entendimento que poderia lograr meio adequado para amenização da problemá-

tica em análise. Trata-se da exigência de negociação coletiva prévia às demissões, cujo excerto da decisão paradigmática do TST se transcreve:

A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será ana-

lisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social (...) Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do País, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. (TST ED-RODC n.º 30900-12.2009.5.15.0000.)

Os tribunais regionais, por sua vez, assim acolhiam citada tese:

(...) O direito coletivo do trabalho vem vocacionado por normas de ordem pública relativa com regras de procedimentalização. Assim, a despedida coletiva não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva. Portanto, deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica, e econômicos, ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o sindicato, mediante a adoção de critérios objetivos. É o que se extrai da interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das constantes Inter-

nacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios internacionais constante de tratados e convenções internacionais que, embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional, como é o caso da OIT. (...) (TRT 2ª Região – Dissídio Coletivo n.º 20281200800002021.)

Por algum tempo, referidas decisões pareciam ter pacificado a questão, lançando o alicerce de solução mitigatória aos impactos das grandes demissões. Com a intermediação dos sindicatos, as dispensas poderiam ter seus efeitos, hipoteticamente, escalonados.

A matéria, no entanto, sofreu reviravolta inesperada: em 2017, o Plenário do TST exarou decisão em sentido diametralmente oposto (RO n.º 107823820155030000). Já em 2018, o próprio presidente do TST também proferiu julgamento, de ampla divulgação pela imprensa, para afastar a exigência de intervenção prévia dos sindicatos às demissões em massa (Reclamação Correicional n.º 10003938720175000000).

Instabilidades jurisprudenciais à parte, inequívoca é a responsabilidade dos sindicatos no horizonte esperado, com ou sem negociação coletiva. Mais do que isso, às entidades sindicais está reservada a tarefa de identificar e propor medidas para adaptação da categoria à nova época. Destarte, quem poderia conhecer as peculiaridades das respectivas atividades senão os próprios integrantes das categorias ameaçadas?

A mobilização de entidades de classe para o assunto é percebida em outros países, como mostra a notícia a seguir:

“Começou a briga: motoristas de Nova York se manifestam contra a che-

gada dos carros autônomos. De acordo com a CNN, a Upstate Transportation, associação de motoristas de Nova York, teme que a chegada dos veículos autônomos cause uma onda de desemprego e instabilidade na economia da cidade. A organização pede que a tecnologia seja proibida de chegar às ruas nos próximos 50 anos. (...) De acordo com Wendell Wallach, que estuda a relação entre a tecnologia e economia, este é o maior movimento de restrição vindo de uma classe trabalhadora em relação a uma tendência. ‘Um grande grupo de trabalhadores reconhece que seus empregos estão ameaçados. Hoje, podem ser os taxistas. Amanhã, todos os motoristas de caminhão (em: <https://adrenaline.uol.com.br/2017/01/16/47815/comecou-a-briga-motoristas-de-nova-york-se-manifestam-contra-a-chegada-dos-carros-autonomos/>)’.

Diante do exposto, conclui-se que existem princípios trabalhistas a orientar a construção de solução de conflitos decorrentes do deslocamento de trabalhadores. No entanto, em função da conjuntura econômica e das disposições incorporadas à CLT, o Judiciário ainda deverá percorrer longo caminho para a pacificação de determinados temas.

Logo, considerando que a missão constitucional de evitar embates não é do Judiciário, ao lado da prerrogativa inescusável do Estado na organização do ambiente laboral, é elementar que as entidades de classe exerçam ativamente seu papel, sugerindo medidas que, sem obstar o avanço da tecnologia, preparem seus representados.

Enfim, se há uma premissa que a robótica provavelmente não se esforçará para mudar é esta: *o Direito não socorre os que dormem.* [8]



TECNOLOGIA, DEMOGRAFIA E TRABALHO

O mundo do trabalho passa por transformações dramáticas. No nível micro, a adoção de robôs provoca a dispensa de trabalhadores. Mas, no nível macro, os ganhos de produtividade decorrentes daquela adoção provocam aumento de lucros e de investimentos, o que gera empregos em outras áreas.

Os primeiros estudos sobre o assunto criaram grande ansiedade por mostrarem uma pavorosa destruição das profissões decorrente da adoção de robôs, inteligência artificial, impressão 3D, Big Data e outras inovações tecnológicas. Estudos mais acurados mostraram que as profissões continuarão no futuro, mas as atividades realizadas pelos profissionais serão diferentes por força das novas tecnologias. O grosso das mudanças ocorre no terreno das transformações, e não da destruição ou criação.

Se, por um lado, isso trouxe alento em relação aos primeiros estudos, por outro, adicionou o enorme desafio de criar mecanismos para ajustar os seres humanos nas atividades que mudam dia a dia por força das modernas tecnologias. É claro que

ESTUDOS MOSTRARAM QUE AS PROFISSÕES CONTINUARÃO, MAS AS ATIVIDADES REALIZADAS PELOS PROFISSIONAIS SERÃO DIFERENTES POR FORÇA DAS NOVAS TECNOLOGIAS

parte dele pode ser enfrentada com uma melhoria substancial da educação básica, nos terrenos de linguagem, matemática e ciências que formam a base do pensamento.

Mas isso não é suficiente, porque as escolas convencionais não conseguem acompanhar a velocidade meteórica das mudanças tecnológicas. Surge, então, a busca do ensino profissional que tem mais velocidade. Mas, mundialmente, o ensino profissional carece de escala, pois esse tipo de educação é complexo, exige equipamentos e profissionais bem treinados. Para contornar os dois problemas, surgiram as soluções do ensino virtual que é ministrado a grandes massas e com velocidade compatível com as mudanças tecnológicas.

Mas mudanças velozes não se limitam ao mundo da tecnologia. As sociedades também estão envelhecendo rapidamente. Estudos demográficos bastante robustos mostram que, entre as crianças que nascem hoje na Europa, 50% viverão até 105 anos. Entre os jovens que têm 30 anos, 50% viverão até 97 anos e com saúde.

A pergunta é a seguinte: O que acontecerá com as pessoas que viverem até 95 anos cuja poupança termine aos 70? Qual é o sistema previdenciário que aguentará aposentar pessoas aos 65 anos e mantê-las como dependentes até os 95? Os idosos saudáveis terão de trabalhar por mais tempo e no mundo digital, com uma imensidão de tecnologias a que nunca tiveram acesso. O desafio, portanto, será não apenas preparar os jovens, mas também os idosos. Muitos países avançados já investem na simplificação dos tablets e outras inovações e novas formas de treinamento, para facilitar a inclusão dos idosos. [&]

José Pastore, Presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da FecomercioSP



F&CSP

Senac

Sesc

AQUI TEM A FORÇA DO COMÉRCIO

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE ABRAM SZAJMAN • SUPERINTENDENTE ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO ANDRÉ ROCHA • EDITORA IRACY PAULINA • FALE COM A GENTE PUBLICACOES@FEComercio.COM.BR RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP • www.fecomercio.com.br

Todos os direitos patrimoniais relativos ao conteúdo desta obra são de propriedade exclusiva da FecomercioSP, nos termos da Lei nº 9.610/98 e demais disposições legais aplicáveis à espécie. A reprodução total ou parcial é proibida sem autorização